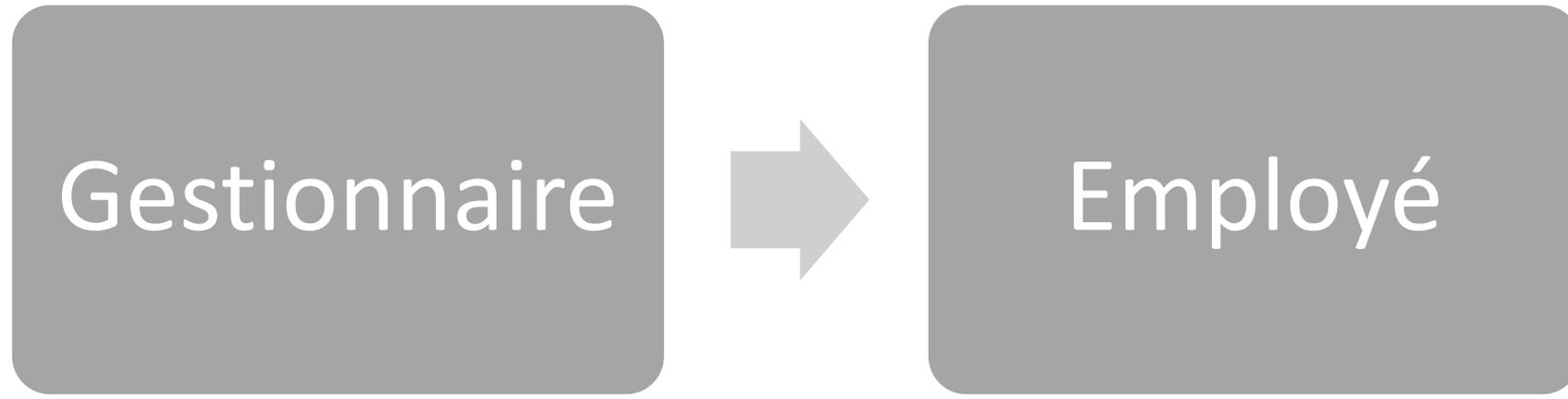
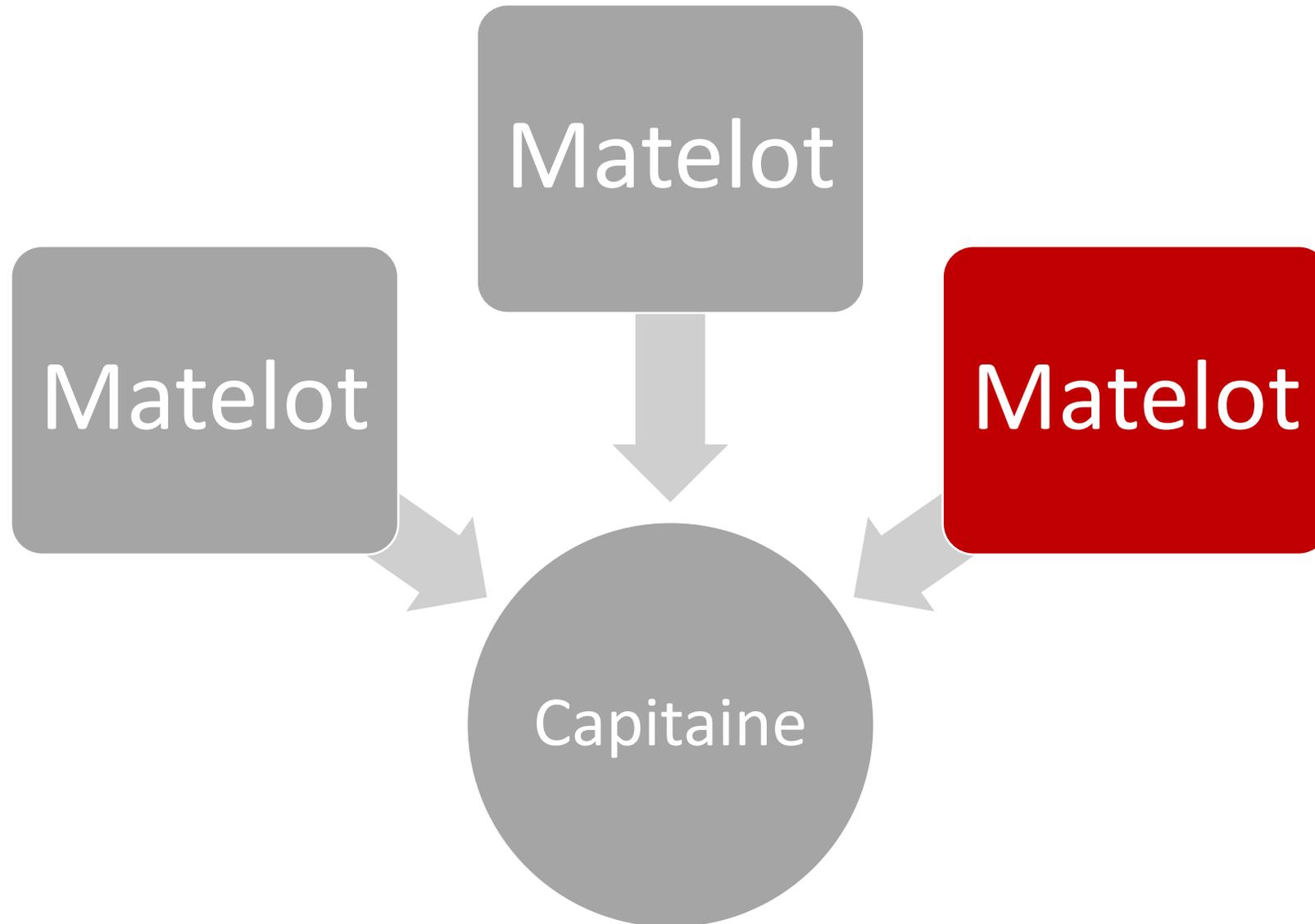


Propriétaire

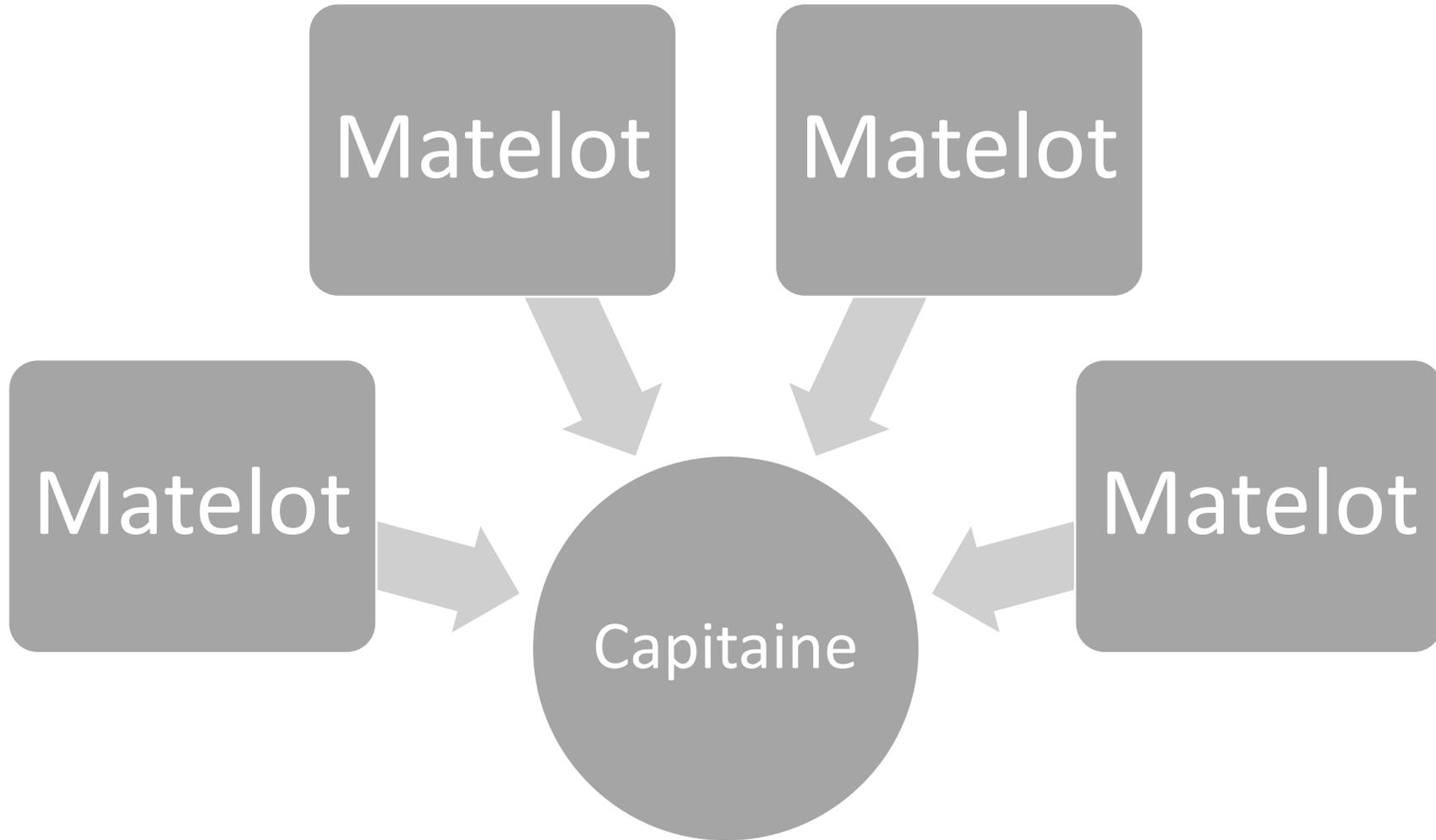
- Vous êtes le seul employé de votre entreprise de menuiserie depuis deux ans, et vous êtes plus occupé que jamais. Vous savez qu'il est temps d'embaucher quelqu'un.



- D'abord, vous vous dites qu'en embauchant un autre menuisier, vous pourriez entreprendre plus de projets et arriver à terminer les grosses commandes plus rapidement.
- Vous vous demandez aussi si un adjoint administratif ne pourrait pas s'occuper des appels téléphoniques portant sur les ventes et les projets sur mesure, des paiements, du marketing et de la gestion de votre présence numérique.
- Ou encore, si un adjoint ne pourrait pas vous aider dans la comptabilité et l'administration, des tâches qui ne vous plaisent pas. Ou peut-être pourriez-vous d'abord embaucher un autre menuisier pour développer votre entreprise plus rapidement et générer des revenus, qui vous permettraient ensuite d'embaucher un adjoint?
- Vous avez aussi envisagé de prendre un apprenti sous votre aile, car vous voulez contribuer à la pratique de ce métier que vous adorez en encourageant la prochaine génération de menuisiers, mais vous doutez de votre capacité à gérer et à superviser un apprenti. Vous pensez donc qu'il serait peut-être plus facile d'embaucher et de former un adjoint administratif, ce qui vous donnera ensuite la confiance voulue pour choisir et former un apprenti.
- Vous seul savez ce qui est le mieux pour votre entreprise et ce qui vous permettra d'atteindre vos objectifs. C'est pourquoi il peut être intéressant d'aller au-delà de l'évidence lorsque vous embauchez.

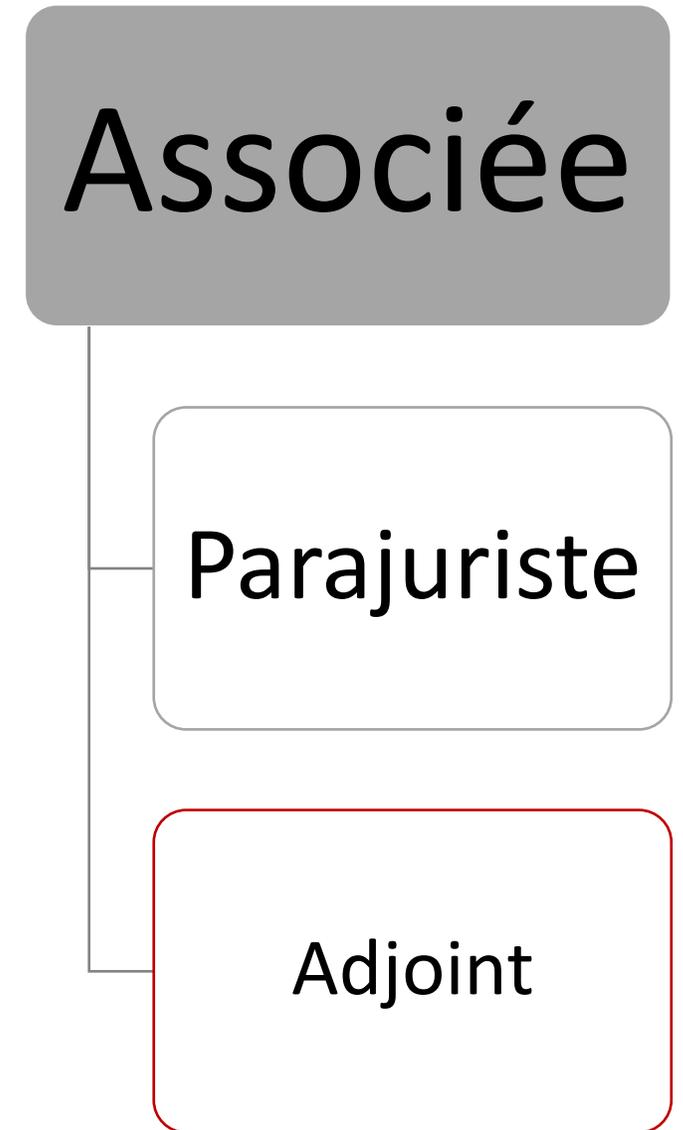


- Votre matelot des 30 dernières années vous annonce qu'il prend sa retraite à la fin de la saison de pêche.
- Vous avez un autre matelot, en poste depuis huit ans, qui éprouve des problèmes de santé, et vous soupçonnez qu'il ne restera pas dans l'industrie de la pêche bien longtemps.
- Vous voulez prendre votre retraite d'ici les cinq ou six prochaines années, et vous voulez vous assurer d'avoir un bon équipage en place à léguer au nouveau capitaine.



- Pensant à long terme, vous mettez au point un plan de relève.
- Un troisième de vos matelots, ancien de huit ans aussi, vous confirme que la prochaine saison de pêche sera sa dernière.
- Cela vous pousse à embaucher deux autres matelots, afin qu'ils puissent être formés et acquérir de l'expérience d'ici la prochaine année.
- Cela vous donne par ailleurs le temps de voir à ce que tout l'équipage soit bien formé et ait acquis un minimum d'expérience d'ici votre retraite, avant qu'un nouveau capitaine prenne la barre. Ce dernier sera mieux servi par un équipage plus expérimenté.

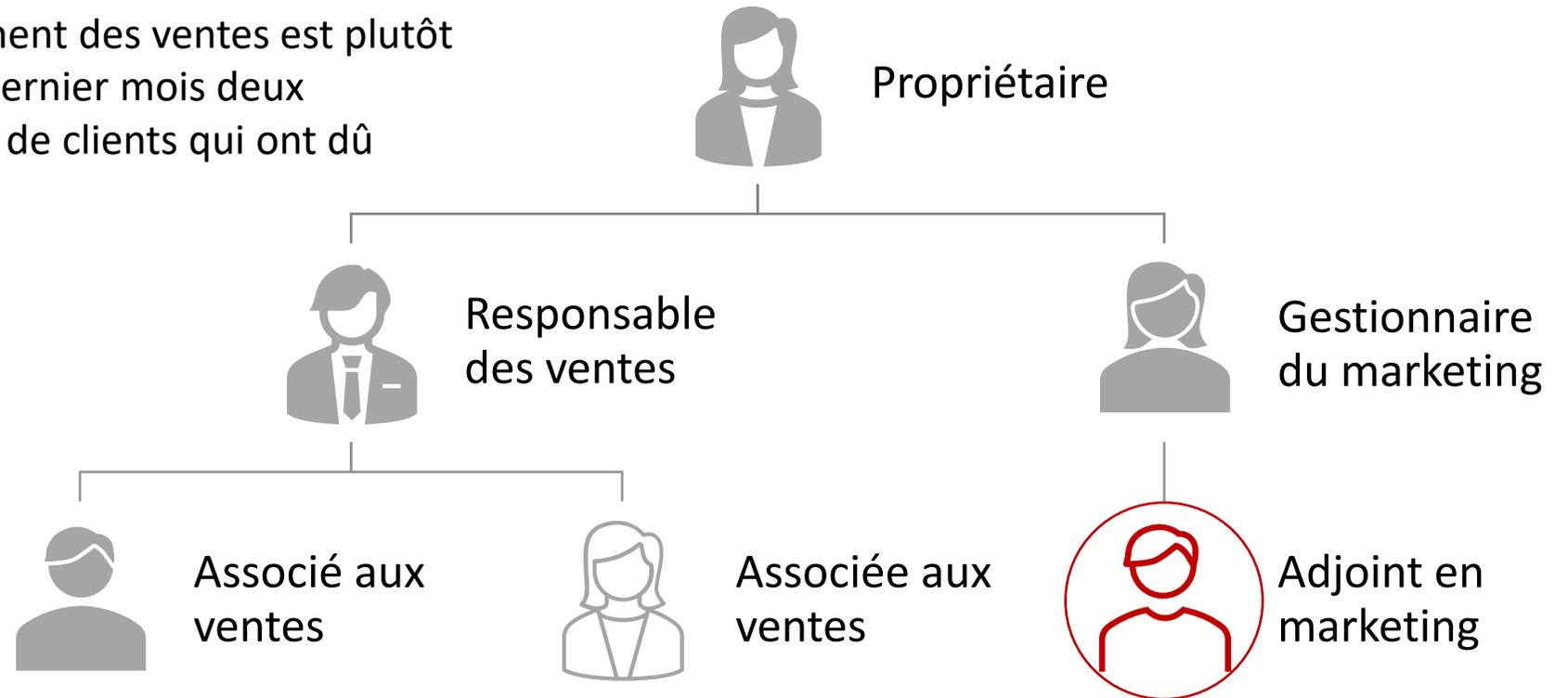
- Vous êtes avocate dans un cabinet où vous et votre associée avez chacun à vos côtés un parajuriste et un adjoint.
- L'adjoint de votre associée annonce qu'il quittera le cabinet dans deux mois.
- Vous consacrez beaucoup d'argent aux services comptables et aux autres services externes, ce qui ampute vos profits et vos liquidités.
- Vous commencez également à manquer d'espace de rangement, puisque les deux adjoints semblent commander les fournitures de bureau en double.



- Après avoir pris le temps de discuter de la situation avec votre associée, vous décidez de modifier légèrement les rôles de vos adjoints respectifs.
- Votre adjoint à vous, qui a de l'expérience en gestion de bureau, sera désormais chargé de cette tâche pour les deux associées (gestion du bureau, des appels téléphoniques, des services de nettoyage, des fournitures et de la technologie).
- Vous convenez que le nouvel adjoint de votre associée devra avoir de l'expérience en comptabilité. Vous mettez fin à vos contrats de facturation et de comptabilité et effectuerez ces tâches à l'interne, ce dont vous profiterez côté efficacité et liquidités.
- Vos deux adjoints seront toujours les principales personnes-ressources pour vos clients respectifs et continueront de gérer vos horaires individuels.



- Votre adjoint en marketing, Mark, a remis sa démission après s'être fait offrir un autre emploi ailleurs.
- Vous le rencontrez en entrevue et apprenez qu'il passe à un poste aux ventes dans une autre entreprise pour augmenter son revenu, et que son nouvel employeur l'a choisi pour son expérience en tant qu'adjoint en marketing.
- Parallèlement, votre département des ventes est plutôt occupé, et vous avez reçu ce dernier mois deux critiques négatives sur Google de clients qui ont dû attendre pour être servis.



- Après avoir évalué vos options, vous décidez d'égaliser le salaire que l'autre entreprise offre à Mark et d'intégrer ce dernier à votre équipe des ventes.
- Vous rencontrez Ana, votre gestionnaire du marketing, pour lui proposer un poste penchant plus du côté de la gestion de projet, dans le cadre duquel elle travaillerait plus étroitement avec des tiers à la conception, au référencement naturel et à la publicité sur Facebook. Ana préfère cette approche puisqu'elle trouvait le rôle de superviseure stressant.
- En révisant votre organigramme, vos processus et votre approche d'embauche, vous avez rendu deux employés plus heureux dans leur poste et avez réussi à garder l'un d'eux dans l'entreprise. Cela vous évite d'allouer des ressources – temps et argent – au recrutement et à la formation.

